



Lohnverordnung

der Einwohnergemeinde Stein am Rhein

vom 20. März 2024

Der Stadtrat erlässt gestützt auf Art. 55 Abs. 4 des Anstellungs- und Besoldungsreglements der Einwohnergemeinde Stein am Rhein folgende Lohnverordnung:

1. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Gegenstand und Geltungsbereich

¹ Diese Verordnung gilt, soweit auf ein Anstellungsverhältnis das Anstellungs- und Besoldungsreglement der Einwohnergemeinde Stein am Rhein anwendbar ist.

² Sie regelt die Entlohnung der Mitarbeitenden.

³ Der Stadtrat kann ergänzende oder ausführende Richtlinien erlassen.

⁴ Vorbehalten bleiben besondere Regelungen.

2. Funktionsbewertung

Art. 2 Allgemeines

Der Lohn der Mitarbeitenden wird aufgrund folgender Kriterien festgesetzt:

- stellenbezogene Kriterien;
- individuelle Kriterien;
- Kriterien zur Systemsteuerung.

Art. 3 Funktionsbewertung

¹ Für jede Funktion besteht eine Stellenbeschreibung mit detaillierter Aufgabenbeschreibung. Diese wird periodisch überprüft und gegebenenfalls angepasst.

² Jede Funktion wird durch den Personaldienst bewertet und durch den Stadtrat genehmigt. Die Bewertung erfolgt aufgrund folgender Kriterien:

- Fachkompetenz (Grund- und Zusatzbildung, notwendige Praxis-/Berufserfahrung);
- Komplexität der Aufgaben;
- Entscheidungskompetenz;
- Verantwortung (Budgetkompetenz, Führungskompetenz).

3. Lohnsystem und Entlohnung

Art. 4 Zuordnung der Funktion zu einem Lohnband

¹ Es bestehen 15 Lohnbänder. Die Lohnminima und -maxima richten sich nach der Lohntabelle. Das Lohnmaximum in jedem Lohnband beträgt 153 % des Lohnminimums.

² Der Personaldienst ordnet gestützt auf die Funktionsbewertung jede Funktion, in Absprache mit den betroffenen Abteilungen, einem Lohnband zu. Die Lohnbandzuteilungen werden dem Stadtrat zur Genehmigung vorgelegt.

³ Führt die Zuordnung gemäss Abs. 2 für bestimmte Funktionen zu Löhnen, die nicht marktgerecht sind, kann der Stadtrat die entsprechenden Funktionen für maximal 24 Monate einem höheren oder tieferen Lohnband zuordnen.

⁴ Im Rahmen der individuellen Lohnanpassung kann Mitarbeitenden, welche bereits im obersten Fünftel oder höher des Lohnbandbereichs des Einreihungslohnbands eingestuft sind, unter gewissen Bedingungen eine Lohnerhöhung in ein Lohnband über dem ursprünglichen Einreihungslohnband (Leistungslohnband) gewährt werden.

⁵ Der Personaldienst überprüft aus eigener Beurteilung oder auf Antrag von Bereichsleitungen, ob Gründe für Änderungen an der Einreihung vorliegen. Er leitet nötigenfalls das Verfahren nach Art. 3 ein.

⁶ Ändern sich die Aufgaben einer Funktion unbefristet und wesentlich, ist die Zuordnung in ein anderes Lohnband zu überprüfen und nötigenfalls anzupassen.

Art. 5 Festlegung des Lohns innerhalb des zugeordneten Lohnbands

¹ Soweit nicht der Stadtrat zuständig ist, legt der Stadtschreiber und beim Alterszentrum und der Spitex der Institutionsleiter Alterszentrum und Spitex bei Neuanstellungen den Anfangslohn im Einvernehmen mit dem Personaldienst fest.

² Der Anfangslohn hängt von der Funktion und der nutzbringenden Erfahrung ab. Ergänzend werden der interne Vergleich und der Arbeitsmarkt berücksichtigt. Werden noch nicht alle nötigen Voraussetzungen erfüllt, kann der Anfangslohn unter dem für eine Funktion vorgesehenen Lohnband festgesetzt werden. Der Lohn kann in diesem Fall schrittweise angehoben werden.

³ Im Rahmen der Lohnminima und -maxima des der Funktion zugeordneten Lohnbands wird der Lohn der Mitarbeitenden erstmalig aufgrund der folgenden Kriterien festgelegt:

- a. individuelle Kriterien
 - Lebensalter
 - für die Funktion erhebliche Berufserfahrung
- b. Kriterien zur Systemsteuerung
 - Quervergleiche
 - zur Verfügung stehende Lohnsumme

Art. 6 Lohnanpassungen und Lohnauszahlung

¹ Die Gewährung individueller Lohnerhöhungen ist vom Ergebnis der Leistungsbeurteilung sowie der Bandposition und deren Steigung abhängig. Der Stadtrat erlässt Weisungen.

² Im Rahmen der Lohnminima und -maxima des der Funktion zugeordneten Lohnbands werden individuelle Lohnerhöhungen aufgrund der folgenden Kriterien geprüft:

- a. individuelle Kriterien
 - Lebensalter
 - Leistung und Verhalten
- b. Kriterien zur Systemsteuerung
 - Quervergleiche
 - zur Verfügung stehende Lohnsumme

³ Leistung und Verhalten der Mitarbeitenden werden jährlich anhand des von der Bereichsleitung beschlossenen Beurteilungsbogen beurteilt. Die Beurteilung enthält folgendes:

- Die Zielerreichung bzw. die Beurteilung für die vergangene Periode;
- Die Ziele für die kommende Periode;
- Allfällige Fort- und Weiterbildungs- sowie Förderungsmaßnahmen.

⁴ Das Vorgehen bei Lohnrunden ist in Anhang 3 beschrieben.

⁵ Die Lohnvorschläge werden aufgrund der Berechnungskriterien gemäss Anhang 3 (Prozess für Lohnanpassung / Lohnrunde) unter Berücksichtigung der Budgetvorgaben des Stadtrats rechnerisch ermittelt.

⁶ Erfolgt der Eintritt einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters und damit die Festlegung eines neuen Lohns in der zweiten Jahreshälfte, so tritt die erste ordentliche, individuelle Lohnanpassung in der Regel auf Beginn des übernächsten Kalenderjahrs ein.

⁷ Auf die Prüfung einer Lohnanpassung kann verzichtet werden, wenn die Abwesenheit einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters vom Arbeitsplatz sechs Monate übersteigt oder wenn aus anderen Gründen eine Leistungsbeurteilung nicht sinnvoll ist.

⁸ Auf eine jährliche Lohnanpassung besteht kein Anspruch.

⁹ Während der Kündigungsfrist und soweit nichts anderes geregelt oder vereinbart ist, im befristeten Arbeitsverhältnis, wird keine Lohnerhöhung gewährt. Ausgenommen sind Kündigungen im Hinblick auf den Übertritt in den Ruhestand.

¹⁰ Über die Lohnänderungen wird jährlich in geeigneter Form Bericht erstattet.

¹¹ Der zuständige Personaldienst begleitet die Jahreslohnrunde administrativ. Er sorgt für die notwendigen Führungsinformationen.

¹² Der Jahresgrundlohn wird in 13 Raten ausbezahlt, zwei davon im Monat November.

Art. 7 Berechnung Stunden- und Tageslohn

¹ Der Stundenlohn berechnet sich wie folgt:

Jahresgrundlohn (Vollpensum)

: 13 Besoldung pro Monat

: 176 Besoldung pro Stunden (auf 5 Rappen gerundet)

zuzüglich Ferien-Zuschlag gemäss folgender Berechnung: Anzahl Ferientage : (260 - Anzahl Ferientage)
* 100

zuzüglich Feiertagsentschädigung in der Höhe von 3.25 % (Basis Bruttostundenlohn)

= Stundenlohn inkl. Ferien- und Feiertagsentschädigung (auf 5 Rappen gerundet).

² Der Lohn pro Tag berechnet sich wie folgt:

Monatslohn (Jahreslohn : 13) : 21.75 (durchschnittliche Arbeitstage pro Monat) = Tageslohn

Art. 8 Informationsunterlagen

Die folgenden Unterlagen sind öffentlich zugänglich und können von Mitarbeitenden über den zuständigen Personaldienst bezogen werden

- eine Übersicht der Lohnbänder;
- der Funktionsraster.

4. Generelle Lohnanpassungen

Art. 9 Generelle Lohnanpassungen (Teuerungsausgleich)

¹ Der Stadtrat kann im Rahmen der vom Einwohnerrat beschlossenen Lohnsumme generelle Lohnanpassungen festsetzen, welche sich an der Teuerung orientieren. Eine allfällige Anpassung erfolgt jeweils auf den 1. Januar.

² Die generelle Lohnanpassung wird in den Grundlohn eingebaut. Die Lohnbänder werden entsprechend angepasst.

5. Zulagen und Entschädigungen

Art. 10 Prämien

¹ Einmalige Leistungen oder besondere Belastungen können speziell belohnt werden, insbesondere durch Ausrichtung von Spontanprämien, Einzel- oder Gruppenprämien oder Gewährung von zusätzlichen freien Tagen.

² Auf die Ausrichtung von Prämien besteht kein Anspruch.

Art. 11 Jubiläumsgabe

¹ Mitarbeitende erhalten nach zehn Dienstjahren bei der Stadt Stein am Rhein eine Jubiläumsgabe in der Höhe eines halben Monatslohns, nach 20, 30 und 40 Dienstjahren eine Jubiläumsgabe in der Höhe eines Monatslohns. Bei Mitarbeitenden, die im Stundenlohn angestellt sind, wird die Jubiläumsgabe aus

dem Lohndurchschnitt der letzten vier Jahre berechnet.

² Mitarbeitende erhalten nach 10, 20, 30 und 40 Dienstjahren einen Apéro sowie ein Geschenk. Die Kosten für den Apéro und das Geschenk dürfen sich bei Mitarbeitenden mit einem 100% Pensum auf CHF 500.00 belaufen. Bei Teilzeitmitarbeitenden mindert sich der Betrag im Umfang des Pensums.

³ Über Gesuche um volle oder teilweise Umwandlung der Jubiläumsgabe in zusätzliche freie Tage entscheidet die vorgesetzte Stelle in Rücksprache mit dem Personaldienst.

⁴ Ist ein Anstellungsverhältnis länger als zwei Jahre beendet, werden bei einer erneuten Anstellung die Dienstjahre des ehemaligen Anstellungsverhältnisses für die Jubiläumsgabe nicht kumuliert.

Art. 12 Pensionierungsgeschenk

¹ Bereichsleiterinnen und Bereichsleiter, die in Pension gehen, erhalten ein Abschiedsgeschenk im Wert von CHF 100.00 pro Dienstjahr. Zudem haben sie Anspruch auf ein Nachtessen im Wert von CHF 100.00 pro Person im Beisein des Partners sowie des Stadtpräsidiums, des zuständigen Referatsvorstehers und des Stadtschreibers.

² Mitarbeitende, die in Pension gehen, erhalten ein Abschiedsgeschenk im Wert von CHF 100.00 pro Dienstjahr. Zudem haben sie Anspruch auf ein Nachtessen im Wert von CHF 100.00 pro Person im Beisein des Partners sowie des direkten Vorgesetzten und des zuständigen Referatsvorstehers.

³ Ist das Anstellungsverhältnis länger als zwei Jahre beendet, werden bei einer erneuten Anstellung die Dienstjahre für das Pensionierungsgeschenk nicht kumuliert.

6. Verschiedene Entschädigungen

Art. 13 Funktionszulage

¹ Mitarbeitenden kann eine Funktionszulage zugesprochen werden, wenn ihnen Arbeiten übertragen werden, die nicht mit ihrer Funktion verbunden sind.

² Die Höhe der Funktionszulage wird insbesondere durch den Wert der zusätzlichen Arbeit, durch eine allfällige Entlastung der Mitarbeitenden in ihren eigentlichen Aufgabenbereichen und durch eine allenfalls dadurch entstehende zeitliche Mehrbelastung bestimmt.

³ Die Funktionszulage wird vom Stadtrat festgelegt.

7. Schlussbestimmungen

Art. 14 Aufhebung bisherigen Rechts

Die Richtlinien betreffend Dienstjubiläen vom 4. Mai 2021 werden mit Inkrafttreten dieser Verordnung aufgehoben.

Art. 15 Inkrafttreten

¹ Diese Verordnung tritt am 1. Juli 2024 in Kraft.¹

² Alle mit ihr in Widerspruch stehenden Bestimmungen sind aufgehoben.

¹ Fassung gemäss Stadtratssitzung vom 20. März 2024 (SRB 86/2024), in Kraft getreten am 1. Juli 2024

Anhang 1: Lohntabelle

Lohnband	Jahr Minimum	Monat Minimum	Jahr Maximum	Monat Maximum
1	46'293	3'561	70'928	5'456
2	49'959	3'843	76'531	5'887
3	53'911	4'147	82'589	6'353
4	58'162	4'474	89'115	6'855
5	62'790	4'830	96'174	7'398
6	67'730	5'210	103'753	7'981
7	73'099	5'623	111'969	8'613
8	78'897	6'069	120'848	9'296
9	85'111	6'547	130'377	10'029
10	91'858	7'066	140'712	10'824
11	99'112	7'624	151'853	11'681
12	106'951	8'227	163'865	12'605
13	112'346	8'642	172'107	13'239
14	118'040	9'080	180'843	13'911
15	123'994	9'538	189'956	14'612

Stand 1. Januar 2025

Anhang 2: Funktionsraster Einwohnergemeinde Stein am Rhein

LB	Verwaltung	Handwerk / Technik	Alterszentrum / Spitex	Schule	Kindertagesstätte
15	Stadtschreiber/-in				
14			Institutionsleiter/-in Alterszentrum und Spitex		
13	Bereichsleiter/-in Finanzen Bereichsleiter/-in Hochbau Bereichsleiter/-in Tiefbau			Schulleiter/-in	
12	Bereichsleiter/-in Soziales				
11	Stadtarchivar/-in		Leiter/-in Pflege und Betreuung Leiter/-in Spitex		
10					
9	Koordinator/-in Arbeitsintegration Leiter/-in Stadtpolizei	Betriebsleiter/-in Wasserversorgung und Wärmeverbund Leiter/-in Forstbetrieb Leiter/-in Bauamt	Stationsleiter/-in Leiter/-in Administration		Leiter/-in Kindertagesstätte
8	Immobilienbewirtschafter/-in Sachbearbeiter/-in Finanzen mbA Stv. Stadtschreiber/-in		Küchenchef/-in Leiter/-in Betriebsunterhalt Leiter/-in Hauswirtschaft Stv. Leiter/-in Spitex Stv. Stationsleiter/-in		
7	Leiter/-in Einwohnerdienste Sachbearbeiter/-in Hochbau Sachbearbeiter/-in Soziales Sachbearbeiter/-in Stadtkanzlei Sachbearbeiter/-in Steuern Sachbearbeiter/-in Steuern/Finanzen Sachbearbeiter/-in Tiefbau Stadtpolizist/-in		Dipl. Pflegefachfrau/-mann FH/HF Pflegefachfrau/-mann		
6	Leiter/-in Stadtbibliothek	Forstwart/-in mbA Hauswart/-in mbA Werkhofmitarbeiter/-in mbA	Fachverantwortliche/-r Aktivierung und Alltagsgestaltung		Gruppenleiter/-in Hort
5		Forstwart/-in Hauswart/-in Werkhofmitarbeiter/-in 2	Fachfrau/-mann Betreuung Menschen im Alter 2 Fachfrau/-mann Gesundheit Sachbearbeiter/-in Alterszentrum und Spitex 2 Stv. Küchenchef/-in Stv. Leiter/-in Hauswirtschaft	Sachbearbeiter/-in Schulsekretariat	
4	Mitarbeiter/-in Stadtbibliothek	Forstarbeiter/-in Werkhofmitarbeiter/-in 1	Fachfrau/-mann Betreuung Menschen im Alter 1 Fachfrau/-mann Hauswirtschaft Koch/Köchin Mitarbeiter/-in Betriebsunterhalt Sachbearbeiter/-in Alterszentrum und Spitex 1		Fachfrau/-mann Betreuung Kinder Koch/Köchin
3	Verwaltungspolizist/-in	Mitarbeiter/-in Reinigungsdienst	Assistent/-in Gesundheit und Soziales	Klassenassistent/-in	Assistent/-in Betreuung Kinder
2			Mitarbeiter/-in Hauswirtschaft und Pflegehilfe SRK Pflegehelfer/-in SRK		
1			Küchenhilfe Mitarbeiter/-in Hauswirtschaft Spitex Mitarbeiter/-in Hauswirtschaft und Restauration		

Anhang 3: Prozess für Lohnanpassung / Lohnrunde

Rahmenbedingung:

Der Einwohnerrat beschliesst auf Vorschlag des Stadtrats das jährlich zur Verfügung stehende Budget für Lohnanpassungen und Lohnrunden. Dabei wird unterschieden in Budgetanteile für

- Teuerungsausgleich
- Strukturelle Lohnanpassungen (Insbesondere Finanzierung von Aufholsituationen)
- Individuelle Anpassungen.

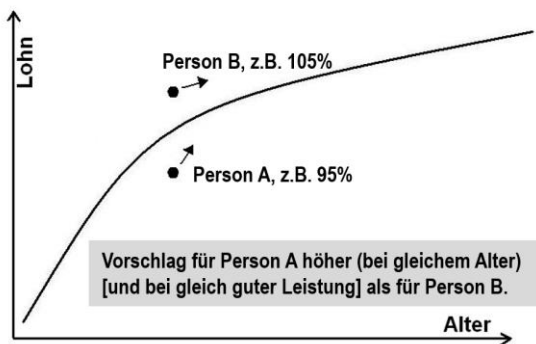
Details zu c) individuellen Lohnanpassungen:

Das Lohnsystem basiert auf einer Lohnentwicklung innerhalb eines Lohnbandbereichs, die auf drei Kriterien beruht (**Vorschlagsberechnung**):

- **Lage im Lohnband (in % der Tendenzkurve):** Der IST-Lohn wird ins Verhältnis zu einer Tendenzkurve gesetzt (basiert auf internen und externen Quervergleichen). Je tiefer dieses prozentuale Lohnniveau liegt, desto höher ist die Lohnerhöhung (Erhaltung / Verbesserung interne Lohngerechtigkeit bzw. Marktposition).
- **Erfahrungs-/Altersanstieg** (beruflicher Erfahrungszuwachs): In jüngeren Jahren sind entlang der degressiven Tendenzkurven die Erhöhungsschritte grösser als bei älteren und in der Tendenz erfahreneren Mitarbeitenden.
- **Leistung:** Ergebnis der Leistungsbeurteilung und des Mitarbeitendengesprächs durch die jeweiligen Vorgesetzten;
Die Vorgesetzten können die leistungsneutral anhand der beiden vorgenannten Kriterien berechneten Vorschläge mit Blick auf die Leistung umverteilen.

Beschriebene Logik grafisch illustriert:

Lage im Lohnband (in% der TDK)



Erfahrungs-/Altersanstieg

